



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: GESTÃO DE PESSOAS

ÁREA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

LARA SOUZA BANDEIRA CHAVES

2087236/8

**PERCEPÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO
FEDERAL DE BRASÍLIA, RELACIONADAS ÀS AÇÕES DO PROGRAMA DE
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Brasília

2013

LARA SOUZA BANDEIRA CHAVES

**PERCEPÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO
FEDERAL DE BRASÍLIA, RELACIONADAS ÀS AÇÕES DO PROGRAMA DE
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Curso (TC) apresentado
como um dos requisitos para a conclusão
do curso Administração de Empresas do
UniCeub – Centro Universitário de
Brasília.

Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília

2013

LARA SOUZA BANDEIRA CHAVES

**PERCEPÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO
FEDERAL DE BRASÍLIA, RELACIONADAS ÀS AÇÕES DO PROGRAMA DE
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Curso (TC) apresentado
como um dos requisitos para a conclusão
do curso Administração de Empresas do
UniCeub – Centro Universitário de
Brasília.

Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, ____ de ____ de ____.

Banca Examinadora

Prof.(a):

Orientadora

Prof.(a):

Examinador (a)

Prof.(a):

Examinador (a)

PERCEPÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO FEDERAL DE BRASÍLIA, RELACIONADAS ÀS AÇÕES DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Lara Souza Bandeira Chaves

RESUMO

Qualidade de vida no trabalho é um termo pouco praticado, mas com crescente interesse no estudo e pesquisa. As organizações perceberam que trabalhar com os cuidados dos funcionários beneficiariam as organizações, visto que um empregado motivado e satisfeito a organização é produtiva e bem quista pelos consumidores finais. O artigo procurou verificar a percepção e valorização dos funcionários do órgão frente às ações executadas pelo programa de qualidade de vida no trabalho baseado no modelo proposto por Walton (1973). Os servidores do órgão demonstraram que percebem o que é feito para seus benefícios e valorizam as ações do programa de qualidade de vida no trabalho. Quanto ao tema qualidade de vida no trabalho os servidores mostraram que conhecem, mas pelo órgão não abordar todas as dimensões, desconhecem o que é de fato um programa. As dimensões mais percebidas e que demonstram maior satisfação são constitucionalismo, o trabalho e o espaço total da vida e relevância social no trabalho. Ações mais valorizadas são as palestras, corrida e hidroginástica.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Programa de qualidade de vida no trabalho. Modelo de Walton.

1 INTRODUÇÃO

Antigamente o que menos importava para uma organização era a preocupação com a saúde, satisfação e bem-estar de seus funcionários, porém atualmente essa preocupação vem crescendo, já que a maior parte de nossas vidas é passada nas organizações. Isso motivou os pesquisadores a realizarem estudos para motivar as organizações e mostrá-las que Qualidade de Vida no Trabalho – QVT é um diferencial para as organizações quando implantado um programa baseado em um modelo, sendo que o funcionário insatisfeito e desmotivado é um problema e o funcionário satisfeito é um diferencial para uma organização de sucesso.

Há diversos modelos, que podem ser utilizados para a construção de programas voltados a QVT, sendo apontado como uma importante prática para as organizações. Segundo Silva e Marchi (1997) implementar um Programa de Qualidade de Vida e de Saúde proporciona ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior motivação e melhor relacionamento. Sendo assim, as organizações seriam beneficiadas com um trabalhador mais saudável, menores índices de absenteísmo e/ou rotatividade, maior produtividade proporcionando um ambiente de trabalho melhor.

O setor público é um setor carente quando se refere à QVT, muito se fala, mas pouco se faz, não é de se estranhar que os funcionários geralmente estão menos satisfeitos com o trabalho que desempenha, pela falta de cuidados, incentivo e valorização.

Há preocupação em tornar o ambiente de trabalho satisfatório, tarefas no trabalho mais humanizadas, saúde física e mental, satisfação em todos os quesitos relacionados ao trabalhador, a partir das diversas dimensões que a QVT proporciona, por meio de suas ações baseadas em modelos elaborados por estudiosos é que motivou o início da pesquisa.

Portanto, a partir dessas preocupações formulou-se o seguinte problema baseado nas dimensões de Walton (1973): Qual a percepção e a valorização dos funcionários de um órgão público federal de Brasília, com relação às ações do programa voltado à Qualidade de Vida no Trabalho?

Então, estabeleceu-se que o objetivo geral da pesquisa é analisar a percepção e a valorização dos funcionários de um órgão público federal de Brasília, relacionadas às ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho de acordo

com o modelo proposto por Walton (1973). Seus objetivos específicos serão: descrever um levantamento bibliográfico dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho; identificar as vantagens da Qualidade de Vida no Trabalho; discorrer sobre o modelo de Walton (1973); identificar e fazer uma abordagem do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do órgão e levantar através de instrumentos a percepção e a valorização dos funcionários em relação às ações que o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho oferece.

O artigo está dividido em cinco tópicos composto pela introdução explicitando os objetivos geral e específicos, o segundo tópico é o embasamento teórico com o levantamento bibliográfico, vantagens da qualidade de vida no trabalho, modelos propostos por diversos autores e modelo simplificado de Walton (1973), o terceiro é o método que foi elaborado, coletado e analisado o artigo e descreve também detalhes do órgão e do programa de qualidade de vida no trabalho, o quarto tópico consiste na discussão dos dados e resultados e o quinto tópico as considerações finais.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

Neste capítulo, será abordada a evolução histórica e definição do termo Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, para que se identifiquem suas vantagens para o indivíduo e organização. Como ponto de partida será citado para fonte de estudo e análise os modelos de QVT proposto pelos diversos autores e aprofundar principalmente no modelo de Walton (1973), que servirá como base de estudo para este artigo. Serão usadas as teorias de Marcus RODRIGUES, Ana LIMONGI-FRANÇA, Marco SILVA e Ricardo MARCHI e Sebastião VIEIRA.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT está voltada às premissas de que onde a mente for o corpo tem que ir atrás, ou seja, a saúde física e mental representa papel importante na vida das pessoas. Contudo, os programas de QVT estão cada vez mais inseridos na cultura da organização. Desta forma, as pessoas estão mais atentas ao seu próprio estilo de vida com qualidade, uma vez que a boa saúde influencia na qualidade de vida, e se conscientizando cada vez mais a respeito da alimentação adequada, equilíbrio pessoal, sedentarismo, estresse, saúde cardiovascular, meio ambiente, relacionamento saudável, entre outros. Saúde está ligada diretamente com a qualidade de vida, apesar de não serem sinônimos. A Organização Mundial de Saúde diz que ter saúde inclui o bom funcionamento do corpo, o bem-estar social, o relacionamento que o indivíduo mantém com outras pessoas e com o meio ambiente. (SILVA; MARCHI, 1997)

Segundo Otawa (1986), promoção da saúde são ações de capacitar as pessoas e grupos a melhorar e controlar sua saúde, a fim de alcançar o bem-estar físico, mental e social.

Vieira (2005) discorre que saúde ocupacional (saúde no local de trabalho) reuniu-se a medicina do trabalho, com o intuito de se preocupar com a saúde mental de seu colaborador, excluindo as chances de absenteísmo, doenças ocupacionais e assim, portanto aumentando a produtividade.

Então, pode se dizer que saúde é a reunião de diversas áreas que gerenciadas adequadamente trazem resultados positivos para a empresa e o indivíduo somado a essas áreas contribuem para a formação total da saúde. As

áreas são: Saúde física, quadro clínico do indivíduo somado a alimentação adequada e práticas saudáveis; saúde emocional, capacidade de administrar o estresse, autoestima e o entusiasmo em relação à vida; saúde social, relacionamento com o próximo, família e ambiente; saúde profissional, satisfação e o reconhecimento no trabalho; saúde intelectual, capacidade de estender o conhecimento e a criatividade; saúde espiritual, ter um objetivo de vida baseado em valores e éticas, ou seja, a capacidade que o indivíduo tem de gerenciar os hábitos do dia a dia. (SILVA; MARCHI, 1997)

Os aspectos mais relevantes da saúde ocupacional é a higiene do trabalho, que são as capazes de causar alterações na saúde, conforto e eficiência e por fim a segurança do trabalho onde a principal função é a prevenção de acidentes de trabalho. (SILVA; MARCHI, 1997)

Limongi-França; Zaima (2002) contribuem acrescentando as doenças mais comuns no ambiente de trabalho, as lesões por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionado ao trabalho (DORT) e o Stress.

Vimos, portanto que a promoção à saúde é o termo que as pessoas mais conhecem quando se questiona o que é QVT, acontece que promoção à saúde e segurança no trabalho é uma das dimensões da QVT, outras dimensões são as relacionada ao ambiente físico, instalações, aceitação no ambiente de trabalho, cargo, remuneração autonomia.

O termo qualidade de vida no trabalho veio crescendo ao longo do tempo, surgindo assim suas primeiras teorias a partir dos anos 50, estudadas e relacionadas ao trinômio Indivíduo/Trabalho/Organização, definido por Eric TRIST, onde se via que era possível unir a produtividade à satisfação, com o desempenho do trabalhador lhe trazendo satisfação e realização no trabalho. McGregor (1980 apud RODRIGUES, 2001).

Contudo, no mesmo ano Eric Trist e colaboradores pesquisaram um modelo que agrupasse as três definições, indivíduo, trabalho e organização, onde a junção dessas três definições deu-se o nome de Qualidade de Vida no Trabalho. (FERNANDES, 1996)

Por se tornar objeto de preocupação voltado para facilitar ou originar satisfação e bem estar, nos anos 60 ocorreram os movimentos reivindicatórios da sociedade questionando a forma de funcionamento e suas estruturas, fazendo com que as organizações refletissem sobre a sua postura frente aos trabalhadores. Isso

fez com que o indivíduo/trabalhador se tornasse mais consciente, favorecendo o desenvolvimento de estudos de QVT. (RODRIGUES, 2001)

Nos anos 70, foi quando houve a mudança no foco do gerenciamento organizacional, partindo como base o sucesso do modelo gerencial do oriente, considerado bem diferente do modelo do ocidente. Então começaram a surgir às primeiras instalações, movimentos, mudanças e aplicações da QVT no interior das organizações. (RODRIGUES, 2001)

E por fim, chegaram os anos 80 revelando o crescente avanço tecnológico e a modernização das organizações, tornando-as mais dinâmicas e instáveis, automatizando os meios produtivos e mudando as políticas. Com isso, o trabalhador passou a ser motivo de preocupação e a ser questionado quanto à motivação, melhoria no ambiente de trabalho e a falta de tarefas, fatores que afetam diretamente o trabalhador. (RODRIGUES, 2001)

O uso da tecnologia voltada a QVT segundo Fernandes (1996) refere-se, portanto, que pode ser usada nas organizações como uma forma de renovar a organização no trabalho, crescendo o nível de satisfação do pessoal e a produtividade das empresas, obtendo como resultado uma maior participação dos empregados.

Então, Limongi-França (2003) destaca que com o ambiente organizacional, estão rediscutindo o termo QVT, devido ao aumento da expectativa de vida, e com esse aumento, estima-se que haja uma maior preocupação ao tempo de vida no trabalho, voltados às atividades produtivas, conscientização do direito a saúde e do desenvolvimento sustentável. Destacando, portanto que: “as visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais”.

A fim de abordar as dimensões de QVT segundo diversos autores, é necessário que se faça a análise dos diversos conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho.

Primeiramente, Aquino (1980, apud FERNANDES, 1996) explica que quando o trabalhador não se sente a vontade e aceito no ambiente onde trabalha, a tendência é que ele procure em primeiro lugar atender seus interesses particulares e depois buscar empenhar-se pela empresa.

Quirino e Xavier (1986 apud FERNANDES, 1996) têm a mesma visão, da importância do funcionário em satisfazer suas necessidades pessoais, para que isso lhe traga realização e qualidade de vida no trabalho.

Já Faune e Dubin (1975, apud FERNANDES 1996) aborda que QVT está totalmente associado ao cargo ocupado, onde tem se autonomia, oportunidade de criar e reconhecimento.

Fernandes e Gutierrez (1998 apud LIMONGI-FRANÇA, 2003) relatam que QVT é a melhoria da saúde relacionada a novas formas de organizar o trabalho.

Limongi-França (2003) completa dizendo que: “QVT é um conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

Já Walton (1973) expõe em outro sentido dizendo que, QVT explica os valores ambientais e humanos, que as sociedades industriais se descuidam, em benefício do avanço tecnológico, da produtividade, das melhores condições de trabalho e do crescimento econômico.

Fernandes (1996) destaca que em geral QVT engloba as necessidades do trabalhador, aspirações humanas e atos que defendem e protegem os trabalhadores, fazendo com que haja a humanização do trabalho acrescido da responsabilidade social da empresa.

Então, Vieira (2005) dispõe que a qualidade de vida está intrinsecamente ligada a QVT, já que as pessoas passam pelo menos um terço do seu tempo no ambiente de trabalho, tendo papel fundamental definindo aspectos como status e identidade.

Sabemos então que QVT em tempos passados a preocupação deles eram voltados exclusivamente para as empresas, porém, recentemente o foco da preocupação voltou-se para a satisfação do trabalhador nas execuções de suas tarefas para atingirem elevados índices de produtividade, assim QVT é abordada com distintas definições, observando que ao conceitua-la é comum a todos abordar que é a junção dos interesses dos trabalhos e das empresas, ou seja, melhora a satisfação do trabalhador e conseqüentemente a produtividade da organização. (FERNANDES, 1996)

2.2 VANTAGENS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Esse tópico tem o objetivo de mostrar os resultados obtidos em diversas pesquisas relacionadas à QVT, e principalmente as vantagens das ações nas diversas dimensões da Qualidade Vida Trabalho.

A chave do sucesso para as empresas modernas obterem resultados positivos é que elas busquem, cada vez mais, valorizar seus funcionários, dar autonomia nas decisões, considerar os valores pessoais, baseado nisso o fator de sucesso, então, é o comportamento das pessoas, o homem e não mais o mercado, o produto ou a organização. Portanto, indivíduos saudáveis, dentro de organizações saudáveis e ambientes saudáveis é o novo conceito de sucesso empresarial. (SILVA; MARCHI, 1997)

Ter um ambiente de qualidade para se trabalhar influencia diretamente no comportamento dos funcionários, pois o ideal é que o trabalho não seja o mais importante e o que toma todas as horas do dia-a-dia dos funcionários. O necessário é que haja tempo para outros compromissos em sua vida, como a família, lazer, amigos e hobbies pessoais. Portanto, o autor destaca que o ambiente de trabalho não seja a única atividade na vida das pessoas. Levering (1986 apud VASCONCELOS, 2001)

Limongi-França (2003) evidencia a produtividade como fator prioritário, a autora destaca dizendo que ao se dar condições básicas de saúde, segurança no trabalho e atuar na QVT dos funcionários o ambiente de trabalho torna-se produtivo e como consequência dessa produtividade a organização cria ambientes altamente competitivos.

Outra vantagem é o fator satisfação dos funcionários, onde o que influencia é o significado da tarefa, feedback, autonomia, igualdade de oportunidade, compensação justa e adequada, integração social e o trabalho. (CAVASSANI; BARBIERI; BIAZIN 2006)

Segundo Valdisser (2005) quando o objetivo da organização é se manter competitiva a organização busca a valorização dos seus funcionários de uma forma diferenciada das que já haviam feito.

Os impactos positivos e relevantes de acordo com os estudos feitos a partir do que a inovação pode contribuir para a QVT dos trabalhadores e não só a preocupação relacionada aos lucros que a organização gera, os relevantes são os

referentes ao benefício ergonômico que é a implantação da inovação como melhoria das condições físicas e mentais dos trabalhadores; a confiabilidade do processo que diz respeito às informações precisas dos processos realizados pela empresa, desde a transparência de como tudo é gerado até as relações e informações trocadas por gerentes, diretores, supervisores, entre outros, gerando assim um clima organizacional de confiança entre os trabalhadores; a preservação do meio ambiente que a partir de exemplos inseridos no ambiente interno, há impactos no ambiente externo urbano; e a integração da equipe que de modo geral aproxima as pessoas ao impor ações específicas para tal finalidade, como ações de inovação, que por serem novos, várias áreas da organização se aproximam, transformando a mesmo em equipe. (GUIDELLI, 2008)

2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Há dificuldade em analisar a qualidade de vida no trabalho dentro das organizações, segundo Quirino e Xavier (1986, apud FERNANDES, 1996) devido as: “diversidades das preferências humanas e diferenças individuais dos valores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades [...]”.

Portanto, para mensurar e analisar a percepção dos funcionários a respeito da qualidade de vida no trabalho há diversos modelos de Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), desde os autores mais conhecidos, apresentam-se os principais modelos seguir:

O modelo de Westley (1979) é caracterizado pela avaliação da QVT nas organizações, ele aborda os problemas que são mais frequentes e a partir de suas consequências criou o seu modelo, onde o fator político, gera insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação, e o sociológico, a anomia. Contudo, são quatro os indicadores fundamentais: Indicador econômico, a igualdade justa referente ao salário, remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horaria, equidade no tratamento recebido e o fator do ambiente externo; indicador político, estabilidade e segurança no emprego, liberdade de expressão, valorização do cargo, relacionamento com a chefia, o direito de trabalhar sem ser discriminado; indicador psicológico, refere-se a auto realização, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, auto avaliação, variedade e identidade nas

tarefas; e indicador sociológico, participação nas decisões, autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade e valor pessoal, participação ativa. (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 2001)

Lippitt (1978) considera que seu modelo reflete nos fatores favoráveis para a QVT, ele defende que a organização tem que oferecer possibilidades do indivíduo se satisfazer pessoalmente, ou seja, segurança, melhorar o crescimento de suas habilidades e conhecimento, interação e obtendo oportunidades. (FERNANDES, 1996)

Werther e Davis (1983) elaboraram um modelo onde haja projetos de cargos, e destaca que o primordial para a satisfação não é apenas gerar uma mudança de cargo, mas também dar ênfase nos projetos organizacionais, ambientais e comportamentais. São três os fatores: Elementos organizacionais apontam os aspectos importantes como os fluxos e práticas de trabalho; os elementos ambientais são as condições de trabalho, habilidade e disponibilidade de empregados e as expectativas sociais; e os elementos comportamentais, que segundo ele é considerado a parte mais sensível, são as necessidades humanas, e o modo de como cada indivíduo se comporta dentro do ambiente de trabalho sendo as variáveis: autonomia, variedade, identidade e retro informação. (FERNANDES, 1996)

Belanger (1973) aponta que seu modelo avalia principalmente as seguintes necessidades, são quatro: o trabalho em si, (criatividade, envolvimento, feedback, autonomia e variabilidade); crescimento pessoal e profissional, (treinamento, oportunidade de crescimento, relacionamento no trabalho e papéis organizacionais); as tarefas com significados (tarefas completas, responsabilidade, recompensas em geral e reconhecimento); funções e estruturas abertas (clima de criatividade e transferência de objetivos). (FERNANDES, 1996)

Huse e Cummings (1985) diferenciam o seu programa dos outros abordados porque, este é voltado à produtividade e tem o papel de analisar a participação do trabalhador nos problemas e decisões da empresa, na reestruturação do projeto de cargos, inovação de recompensas e na melhoria no ambiente de trabalho. A motivação e a capacidade do trabalhador são fatores considerados por ele como pré-requisitos para a maior produtividade. (RODRIGUES, 2001)

O Modelo de Nadler e Lawler (1983) dá ênfase na organização, e destaca como fatores para o sucesso dos projetos de QVT: a percepção das necessidades, o

foco no problema principal na organização, a estrutura da organização para identificar e solucionar problemas (funcionários, modelo/teoria e projeto), compensação para os executores de projetos e seus resultados, sistemas múltiplos afetados e envolvimento da organização. (RODRIGUES, 2001)

Hackman e Oldham (1975) abordam que a QVT pode ser analisada em três pilares que se caracterizam nos objetivos do trabalho: dimensão da tarefa que mede a habilidade, identidade da tarefa, significado, inter-relacionamento, autonomia, feedback do trabalho e feedback extrínseco; o estado psicológico crítico, avalia as diversas percepções relacionadas ao trabalho e resultados pessoais e conhecimento dos resultados do trabalho que avalia satisfação, motivação, absenteísmo e rotatividade. (FERNANDES, 1996)

Walton (1973, apud TIMOSSI *et al*, 2009) propõe um modelo de análise e experimentos mais completo tanto para a organização quanto ao trabalhador, e, portanto o mais conhecido e utilizado nas organizações. Ele dá ênfase a oito categorias conceituais e complementa os critérios de análise da QVT: a compensação justa e adequada, as condições de trabalho, o uso e desenvolvimento de capacidades, a oportunidade de crescimento e segurança, a integração social na organização, a constitucionalidade, o trabalho e espaço total da vida e a relevância social da vida no trabalho.

Com isso, podemos observar que dentre todos os modelos o mais completo é o que Walton (1973) propõe, onde estabelece várias ações de QVT em um só modelo, analisando desde o pessoal até a análise organizacional. Há autores que dão ênfase na parte organizacional ou de cargos, salários e recompensas, outros no valor profissional, mais Walton (1973) consegue elaborar cada tópico em um só modelo.

Dentre os modelos propostos, há também aquele que se preocupa diretamente com o seu funcionário, os referentes à promoção à saúde no ambiente de trabalho.

O programa de qualidade de vida e promoção à saúde (PPS) tem o objetivo de não só trazer ao trabalhador a sensação de estar bem disposto ou mesmo sentir se bem, com a força física, mas, principalmente a sensação de bem estar interior. Então, vejamos que o PPS é importante não só para a organização mais também para quem faz parte dela, gozando de boa saúde, os trabalhadores não levam o trabalho como uma tortura, mais sim como algo prazeroso. (SILVA; MARCHI, 1997)

O processo de implantação de um PPS segundo Silva e Marchi (1997), consiste na mudança da organização, no recrutamento e organização das pessoas e na execução. Dentro de um PPS é passado informações e contém diversos cuidados com a saúde do trabalhador, como a elaboração de palestras e cuidados especiais para o controle a respeito da hipertensão arterial (pressão alta), da alimentação, do combate ao estresse, informações sobre o tabagismo e outros “ismos”, e o combate ao sedentarismo (atividade física).

2.4 MODELO DE ANALISE DE WALTON

O modelo de Walton (1973) mostra uma análise de experimentos importantes, divididos em oito dimensões onde se avalia critérios de qualidade de vida no trabalho.

1 – Compensação justa e adequada: se é justa em relação ao trabalho realizado, tarefas exercidas e responsabilidades. Adequada quanto à igualdade interna (remuneração comparada a de outros membros da organização) e externa (remuneração comparada a de membros de outras organizações), ao mercado de trabalho e padrões sociais.

2 – Condições de trabalho: mede a QVT nas condições existentes no ambiente de trabalho, observando os seis critérios principais, como a jornada de trabalho que deverá ser adequada em relação ao que é previsto em lei e razoável ao trabalho exercido; a carga de trabalho deve ser mensuração em relação ao volume de trabalho executado por dia; o ambiente físico deve expor um ambiente confortável e organizado, onde haja saúde e segurança, e um local sem condições insalubres; a disponibilidade de matérias para a execução de tarefas (caneta, folhas, impressoras, computador); e o estresse que pode ser mensurado pela quantidade da jornada de trabalho e das tarefas.

3 – Uso e desenvolvimento de capacidades: a QVT relacionado a oportunidades de pôr e transferir seu conhecimento e suas habilidades profissionais no dia-a-dia dentro da empresa, seguindo critérios como o poder de autonomia, onde o trabalhador possa ter liberdade na execução de seu trabalho; significado da tarefa, a relevância da tarefa dentro e fora da empresa; a possibilidades de apontar habilidades e capacidades; e transparência com o trabalhador, feedback.

4 – Oportunidade de crescimento e segurança: relacionado às oportunidades que a empresa oferece em relação a crescimento pessoal e profissional e de carreira, o reconhecimento de colegas, membros e família, desenvolvimento do potencial e estabilidade e segurança do emprego.

5 – Integração social na organização: tem o objetivo de medir o grau de integração social. Abrange a igualdade de oportunidades, se existem formas de preconceitos em geral, o apoio sócio emocional, respeito às individualidades e o senso comunitário.

6 – Constitucionalismo: tem a finalidade de medir se os direitos dos empregados são cumpridos na empresa, abordando os critérios trabalhistas, ou seja, é uma das maneiras de proteção e direito do trabalhador, a privacidade que ele possui dentro da empresa, a liberdade de se expressar, de dar relevância aos seus pontos de vista sem o medo de ser repreendido.

7 – Trabalho e espaço total de vida: tem o objetivo de mensurar o equilíbrio da vida pessoal, a vida no trabalho. Se há um equilíbrio dos horários de entrada e saída do trabalho, da jornada trabalhada, viagens, carreira e se a relação familiar é afetada, durante um passeio, uma viagem ou em qualquer outro momento.

8 – Relevância social da vida no trabalho: busca medir a QVT no âmbito do trabalhador, relacionado à responsabilidade social que a instituição passa em relação ao que a organização pode ajudar ou beneficiar a comunidade, satisfação e orgulho de fazer parte da mesma, qualidade de prestação de serviço voltada a comunidade e do atendimento a seus empregados. Walton(1973 apud FERNANDES, 1996)

Sabe-se que apesar de conhecermos as diversidades, preferencias e diferenças dentro de uma organização de modo geral, esses critérios interferem na QVT, apontando os aspectos relevantes, e quando não gerenciados, geram a insatisfação dos indivíduos afetando assim o desempenho na organização. (FERNANDES, 1996)

3 MÉTODO

O tipo de pesquisa adotado é a pesquisa descritiva, que segundo Gil (2002) tem o objetivo de descrever as características de uma determinada população ou grupo específico, fenômeno, opinião ou, estabelecer as variáveis relacionadas.

Complementando com o que diz Collis e Hussey (2005) a pesquisa descritiva identifica informações de um determinado problema. Então, esse tipo de pesquisa é para avaliar a percepção e a valorização de um determinado grupo aleatório dentro da organização.

Quanto ao método adotado, foi utilizado o quantitativo, que de acordo com Collis e Hussey (2005) é considerado um método objetivo, cujo foco está na coleta e análise de dados numéricos e aplicação de teste para mensurar os fenômenos.

A técnica de pesquisa adotada foi a de levantamento, cuja pesquisa é feita com um determinado grupo de pessoas, e em seguida é feita a análise quantitativa através dos dados coletados. Essa técnica tem o objetivo de colher informações a respeito do problema de pesquisa. (GIL, 2002)

Então, para a coleta de dados foi utilizado como técnica de pesquisa o questionário que se entende como um conjunto de questões que são respondidas por cada integrante do grupo, por escrito. (GIL, 2002)

O órgão

O órgão público de autarquia federal vinculada a Presidência da República, foi criada em 1997, a partir do Projeto de Lei nº 3.651, com o objetivo de planejar e executar atividades de natureza permanente, relativas ao levantamento, coleta, análise de informações, e executar atividades de natureza sigilosa, necessárias à Segurança do Estado e da sociedade.

A Coordenação de Qualidade de Vida no Trabalho – COQVT, está localizada na estrutura organizacional do órgão, integrada à Coordenação Geral de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, do Departamento de Gestão de Pessoas – COQVT/CGGDP/DGP. A coordenação tem como atribuições propor e desenvolver programas, projetos, planos vinculados à melhoria do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho; e executar ações vinculadas a atenção à saúde e medicina do trabalho a agentes públicos em exercício no órgão.

A atuação da equipe COQVT está fundamentada no trabalho em equipe multiprofissional, esta é formada por profissionais de educação física, peritos em saúde, administrativos, médicos, cirurgiões-dentistas, enfermeiro, psicólogo e assistente social. Atualmente todo o trabalho desenvolvido pela equipe multiprofissional tem como objetivo favorecer a satisfação no ambiente de trabalho e melhoria das condições de saúde dos servidores.

Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do órgão foi criado juntamente com o órgão, pioneira nessa área com o passar do tempo devido às mudanças nas políticas do governo em 2008 passou de Assistência de Qualidade de Vida para Coordenação de Qualidade de Vida no Trabalho e atualmente estão com uma proposta de mudar o nome para especificar mais a área. A criação dessa coordenação tem como objetivo dar uma assistência maior e melhor para os funcionários, podendo assim acompanhar e alertar quanto à prática de exercício físico e a importância de cuidar da saúde com uma maior atenção.

No ano de 2002 a então chamada Assistência de Qualidade de Vida ganhou um prêmio referente ao seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

A promoção da saúde na qualidade de vida no trabalho dos funcionários é a maior prática que o órgão executa, tendo projetos voltados a grupos especiais como diabéticos, tabagistas, hipertensos e a prática da atividade física. Os grupos especiais são trabalhados de forma separada dos demais, tendo, portanto, horário especial durante o horário de expediente. As ações preventivas ocorrem no incentivo à prática de atividades físicas pelos agentes públicos e na educação em saúde, promovendo palestras voltadas ao perfil epidemiológico de afastamento por motivo de saúde, especialmente em dias alusivos à saúde, como o dia de combate a hipertensão, o dia do coração, da osteoporose, de combate ao câncer de mama e outros.

Os grupos voltados à prática de atividades físicas é regulamentado no âmbito do órgão por meio de Portaria interna e Instrução Normativa. As atividades são de segunda a sexta-feira de 6h00 às 7h50 e 12h00 às 13h50 e das 18h às 20h50.

As ações do programa de promoção de saúde desenvolvido atualmente são:

- Grupos antitabagismo e de hipertensos e diabéticos com monitoramento, acompanhamento e encaminhamento dos casos pontuais.
- Palestras com temas de interesse do servidor como as condições de trabalho, segurança, integração social, responsabilidade ambiental e voltado ao perfil epidemiológico de afastamento.
- Atividades físicas para os grupos de condições específicas de saúde: diabéticos, hipertensos e tabagistas.

As atividades físicas desenvolvidas atualmente são:

- Alongamento; caminhada; corrida; hidroginástica; futebol de campo; peteca; futsal; musculação; ginástica localizada; ginastica postural; musculação; voleibol; capoeira; krav Magá e forró.

- Grupos diabetes e hipertensão

As atividades físicas podem ser praticadas com ou sem monitoramento - presença de professor. As atividades com monitoramento são: musculação, hidroginástica, ginástica (localizada e postural), alongamento, grupo diabetes e hipertensão, capoeira, krav maga e forró. As demais atividades são praticadas livremente, por exemplo: caminhada e corrida.

O meio de incentivo que o órgão encontrou para estimular seus funcionários é através da criação dos Jogos Internos, evento realizado anualmente, com o patrocínio da Associação de Servidores do órgão onde são oferecidas modalidades, como: vôlei, futebol, natação, corrida, tênis, dominó, xadrez e sinuca. As competições ocorrem seguindo um cronograma, tabelas e regulamentos. A equipe de educação física conta com a colaboração de servidores para a organização dos jogos. São premiados até o 3º lugar com medalhas e troféus. O objetivo é a integração dos servidores, conagração, reforçar o espírito esportivo e incentivar a prática de atividade física.

Os servidores praticantes de atividades físicas procuram sempre a equipe de educação física, para receberem orientações quanto à prática de alguma atividade, tirar dúvidas e sugestões. Também, os que vão iniciar as atividades recebem orientações e devem trazer atestado de aptidão para a prática de atividade física.

As modalidades são divulgadas através da Intranet, e-mails, folders, cartazes e dos próprios organizadores.

Participantes

O órgão é composto pela maioria de servidores públicos federal, e uma quantidade insignificante para a pesquisa de terceirizados, portanto foi feita a entrega dos questionários apenas para os servidores.

Para que se atinja o objetivo do trabalho, foram aplicados os questionários para os funcionários de forma aleatória, tanto para os que participam das ações propostas pelo órgão, como para os que não participam, ou desconhecem qualquer atividade.

A amostra aleatória foi feita com 10% do total dos funcionários, sendo que todos os questionários foram respondidos de forma satisfatória e completa, ou seja, 100% das respostas foram tabuladas.

Instrumento

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário, elaborado através das adaptações do termo técnico para o simplificado sem alterar o significado das palavras, de Timossi *et al* (2009), permitindo a compreensão dos termos inseridos nas questões, tornando-as mais objetivas e simplórias onde a aplicação pudesse ser feita à pessoas com baixo nível de instrução e compreensão sem alterar o objetivo final do instrumento.

Foi utilizada uma escala tipo Likert, com cinco pontos de avaliação que vai de 1 para muito insatisfeito a 5 para muito satisfeito, com o intuito de verificar o grau de satisfação de cada questão. (TIMOSSI *et al* 2009).

Os questionários aplicados são compostos primeiramente por um parágrafo explicativo, para facilitar o entendimento dos funcionários ao respondê-lo, e então é dividido em três partes: a primeira é composta por cinco questões abertas e fechadas, coletando as informações gerais do respondente; a segunda é composta por dezenove questões divididas em tópicos baseados nas dimensões do modelo de Walton (1973), medindo o nível de satisfação da QVT em relação ao órgão, utilizando a escala tipo Likert; e a terceira parte é composta por seis questões, utilizando para algumas questões a escala de Likert, a possibilidade de marcar quantos itens julgar necessário e uma questão aberta para aferir o conhecimento de cada respondente em relação à QVT.

Procedimento de coleta

Foi feito um questionário teste com amigos e familiares que entendem ou não sobre o assunto para analisar se a interpretação está coerente com a proposta do questionário.

A coleta dos dados iniciou no dia 22 de abril, quando foi encaminhado por e-mail a coordenadora para análise e aprovação por parte dos responsáveis da coordenação de QVT e finalizou no dia 6 de maio de 2013, quando fora entregue o último questionário. Então no mesmo dia foi entregue os questionários em folhas pelo pessoal da coordenação e professores responsáveis pelas atividades no órgão,

com um envelope por setor, a cada pessoa que respondesse guardaria o seu questionário no mesmo. A iniciativa veio do próprio pessoal do órgão, através de um consenso nas reuniões e para que também tenha total sigilo.

A cada 20 questionários respondidos o pesquisador era informado para que fosse feita a coleta e tabulação dos dados.

Procedimento de análise

A análise dos dados foi feita com o auxílio das planilhas do Excel, foram utilizadas quatro etapas: Primeiro foi feita uma planilha para tabular os dados gerais e específicos de todos os participantes, um a um, na medida em que era respondido o questionário a planilha era alimentada. Em seguida foi retirado da planilha principal, os dados gerais e feito uma nova tabela para identificar o percentual de funcionários a partir do gênero, idade, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. O terceiro procedimento de análise consistiu na elaboração de uma tabela, para auxiliar na construção dos gráficos, e a última etapa referente a questão aberta, foi feita de acordo com a frequência com que as palavras eram repetidas.

Segue tabela abaixo:

	Escala de Satisfação %				
Questão	1	2	3	4	5
Compensação Justa e Adequada					
1	21	32	29	13	5
2	7	17	25	42	9
Condições de Trabalho					
3	7	17	42	31	3
4	0	2	14	47	37
5	0	0	0	27	73
Uso e Desenvolvimento de Capacidades					
6	0	5	59	19	17
7	0	2	21	42	35
8	1	21	3	65	20
Oportunidade de Crescimento e Segurança					
9	0	0	0	12	88
Integração Social no Órgão					
10	0	7	2	81	10
11	0	3	28	57	12
Constitucionalidade					
12	0	0	0	3	97
13	0	6	1	78	15

14	0	0	0	32	68
O Trabalho e o Espaço Total da Vida					
15	0	0	32	44	24
16	0	0	6	35	59
Relevância Social da Vida no Trabalho					
17	0	0	0	1	99
18	0	0	0	11	89
19	0	0	0	75	25

Fonte: a autora (2013)

Legenda:

Número de participantes que respondeu a questão

Questão: perguntas composta no questionário

1 – 5: Escala de satisfação de Likert

Decidiu que fosse feito gráficos de barra para que pudesse ser feita uma análise objetiva de cada questão e nível de satisfação dos colaboradores referente a elas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados foram obtidos através da percepção que os funcionários têm a respeito das ações realizadas pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do órgão.

Dados Gerais	
Gênero	%
Feminino	62
Masculino	38
Faixa etária	%
20 a 30 anos	6
31 a 40 anos	23
41 a 50 anos	39
Mais de 50 anos	32
Estado civil	%
Solteiro	19
Casado	38
União estável	16
Separado	15
Divorciado	7
Viuvo	5
Escolaridade	%
Fundamental	4

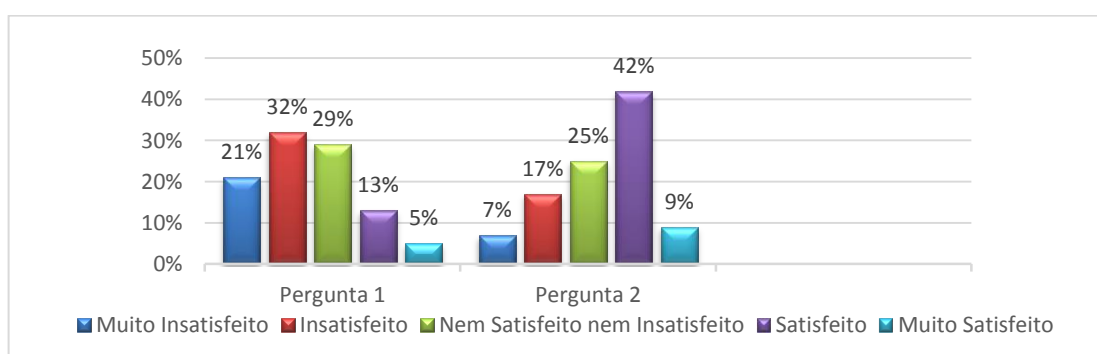
Médio	33
Superior	45
Pós-graduação	18
Tempo de serviço	%
1 a 5 anos	4
6 a 10 anos	14
11 a 15 anos	33
Mais de 15 anos	49

Fonte: a autora (2013)

A tabela acima representa os dados gerais através do percentual de colaboradores que participaram da pesquisa. Podemos observar que a maioria dos contribuintes foram às mulheres com 62% de participação, observamos também que do total de colaboradores, 39% estão na faixa etária de 41 a 50 anos, 38% são de pessoas casadas, 40% encontram-se no ensino superior e 49% tem 15 anos ou mais de tempo de serviço. Um fator relevante é que mesmo sendo composto por servidores públicos, o órgão possui 13% de seus funcionários com grau de escolaridade no nível fundamental.

Com relação à segunda parte do questionário composta por oito categorias, foram feitos gráficos para cada uma delas, cada gráfico está dividido por questões do instrumento utilizado e medido pelo percentual de pessoas que responderam baseado na escala de Likert.

Compensação Justa e Adequada



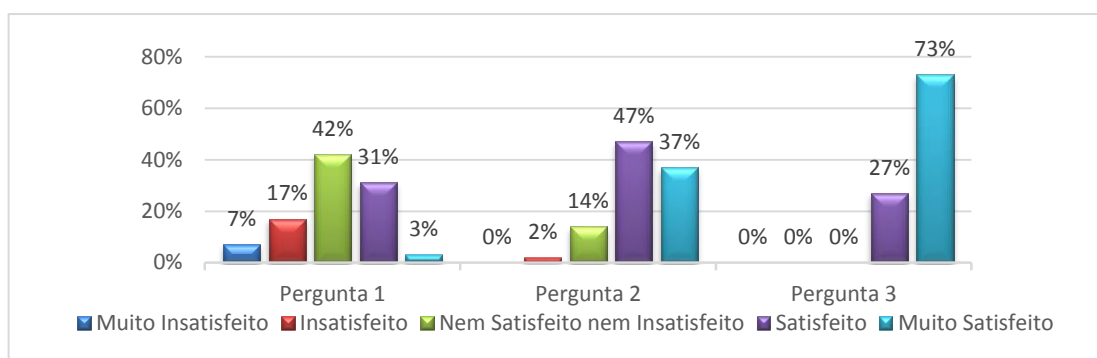
Fonte: a autora (2013)

No gráfico observamos que na primeira pergunta que se refere à satisfação do funcionário com o seu salário a maioria dos servidores, 32% responderam que se encontram insatisfeitos com a sua remuneração. A segunda pergunta referente à satisfação com o salário quando comparado com o de outros órgãos, 42% estão

satisfeitos. Isso conclui que a política de remuneração do órgão é satisfatória em relação a outros, então seria mais uma questão de necessidades pessoais do que de fato do plano de salário do órgão.

Baseado nessa dimensão, Walton (1973) afirma que a remuneração deve ser justa de acordo com o trabalho realizado, no aspecto de significância da tarefa e responsabilidade e adequada de acordo com os padrões interno comparado ao de colegas e externo comparado ao mercado de trabalho e necessárias para atender as necessidades pessoais.

Condições de Trabalho



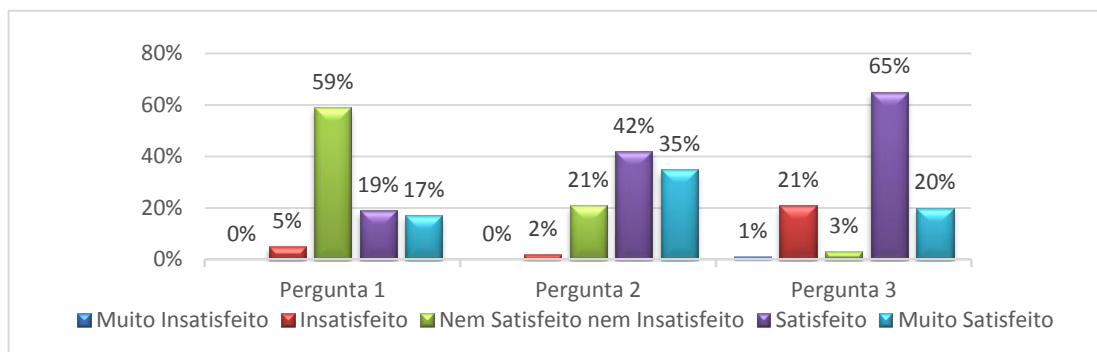
Fonte: a autora (2013)

Nota-se que os servidores não se encontram satisfeitos com a jornada de trabalho estabelecida pelo órgão, no gráfico é evidente que a maioria está insatisfeita se for comparada aos satisfeitos, 42% dizem estar nem satisfeito e nem insatisfeito, pode-se dizer que a jornada de trabalho estabelecida por 40 horas semanais comparada a alguns outros órgãos realmente causa insatisfação, já que muitos têm jornada de trabalho estabelecida em 30 horas semanais. A questão seguinte se refere ao volume de trabalho diário, essa questão mostra que 47% estão satisfeitos, então podemos afirmar que o volume de trabalho distribuído em oito horas diárias traz conforto e flexibilidade aos servidores. O ambiente de trabalho está evidenciado no gráfico como muito satisfatório, 73% dos servidores têm a mesma percepção, isso pode ser explicado pela estrutura do órgão, já que são bem distribuídos em área de lazer, esporte e trabalho com instalações de primeira e recursos necessários para atender aos servidores.

Sobre condições de segurança e saúde no trabalho Walton (1973), lista os critérios mais importantes causadores do estresse, jornada de trabalho previsto em

lei e de acordo com as tarefas executadas, carga de trabalho, ambiente que ofereça saúde e segurança.

Uso e Desenvolvimento de Capacidades

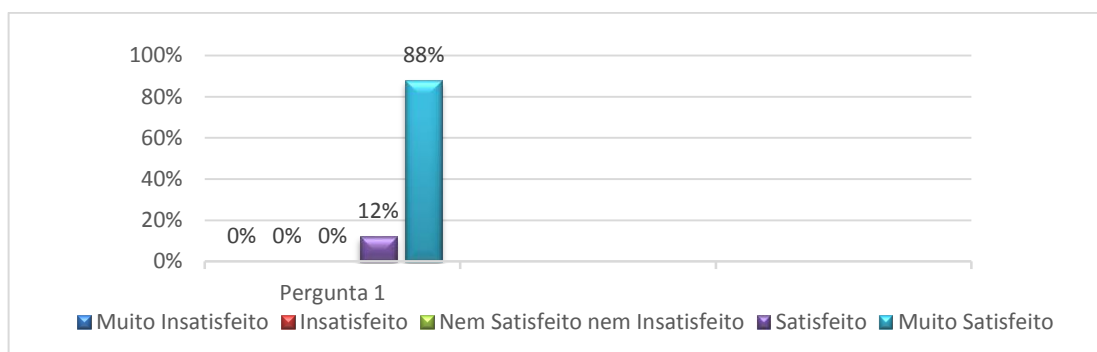


Fonte: a autora (2013)

Com relação ao desenvolvimento de suas capacidades, no geral os servidores encontram-se satisfeitos com as oportunidades para tomar decisões nas atividades realizadas, na importância do trabalho e na possibilidade de desempenhar várias funções. O fator importância da tarefa/atividade/trabalho está relacionado ao objetivo e dever do órgão, de planejar e executar atividades de natureza permanente, relativas ao levantamento, coleta, análise de informações, e executar atividades de natureza sigilosa, necessárias à Segurança do Estado e da sociedade.

Walton (1973) afirma que o funcionário tem que ter oportunidades para utilizar e transferir seus conhecimentos e aptidões profissionais com autonomia e integridade.

Oportunidade de crescimento e segurança



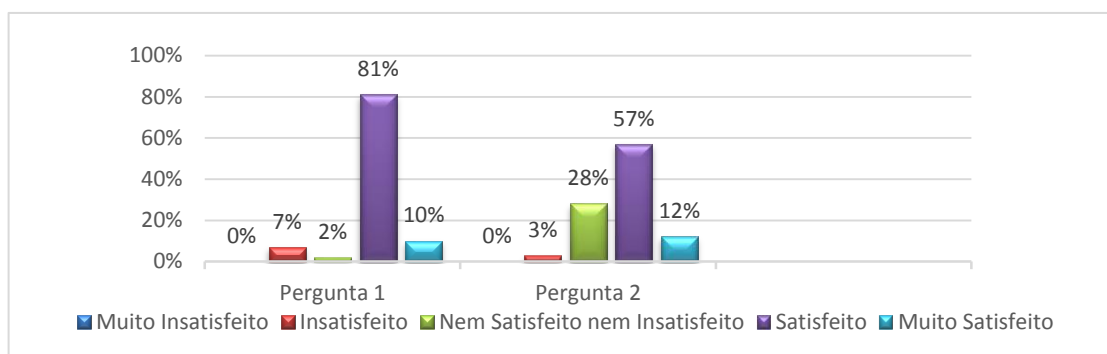
Fonte: a autora (2013)

Está evidente no gráfico que 88% dos servidores estão muito satisfeitos com os treinamentos e cursos que o órgão oferece para o crescimento pessoal e profissional. O resultado da satisfação vem pelo incentivo que o órgão e a comissão responsável pelos cursos e treinamentos oferecem, sempre atualizando e abrindo oportunidades de crescimento. Os servidores podem crescer com cargos em comissão, função de confiança, gratificação extra.

O fator crescimento e segurança são ditados por Walton (1973) como oportunidades de reconhecimento profissional por partes dos colegas e familiares e estabilidade.

A estabilidade no emprego não é um fator preocupante para os servidores, já que gozam de estabilidade principalmente depois de cumprir o estágio probatório de três anos.

Integração social no órgão

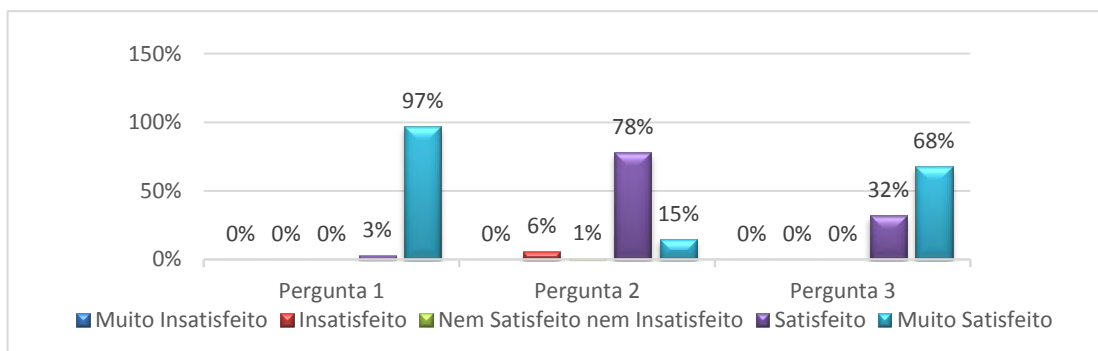


Fonte: a autora (2013)

O gráfico nos mostra que 81% dos funcionários estão satisfeitos com o relacionamento com colegas e chefes e 57% também se encontram satisfeitos com o valor dado a suas ideias e iniciativas no trabalho.

A integração social é medida por Walton (1973) por três fatores, a igualdade de oportunidades, que se resume como a ausência de discriminação pessoal ou hierárquica, relacionamento, respeito à individualidade de cada um e senso comunitário, nível de companheirismo dentro e fora da organização.

Constitucionalismo

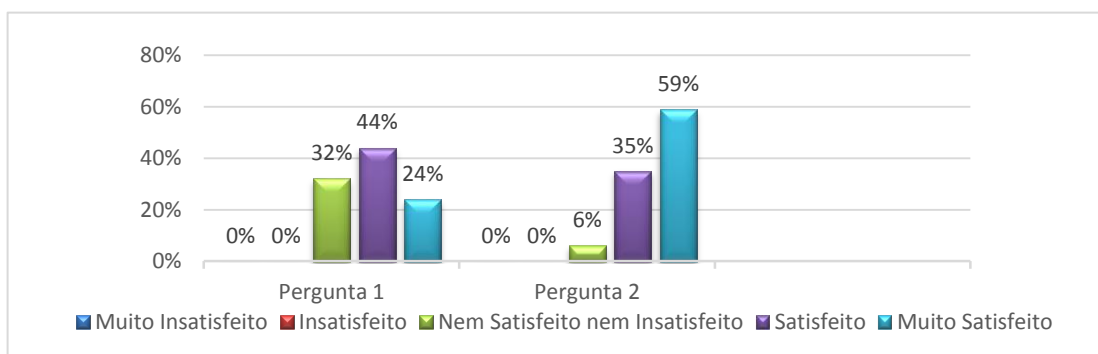


Fonte: a autora (2013)

Vejamos que para todas as perguntas feitas na dimensão constitucionalidade foram satisfatória, isso nos mostra que o órgão respeita as necessidades e direitos de cada servidor, dando-lhes liberdade de expressão e respeitando a individualidade de cada, ou seja, respeitando suas características individuais e particulares.

A dimensão é medida, segundo Walton (1973) através do respeito e direito jurídico às leis trabalhistas, a privacidade pessoal, respeito às normas e rotinas e liberdade de expressão.

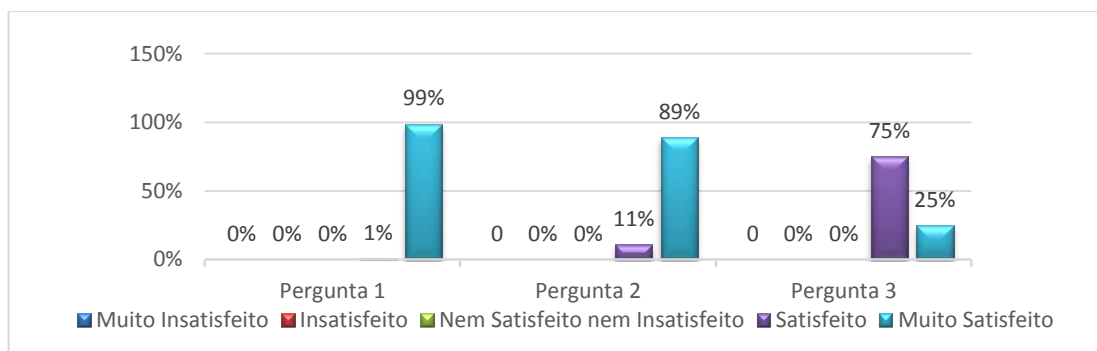
O trabalho e o espaço total da vida



Fonte: a autora (2013)

Nota-se que a maioria dos servidores encontra-se satisfeitos com a influência que o trabalho tem sobre a vida e rotina familiar. O fato dos servidores trabalharem oito horas diárias faz com que adaptem sua rotina à família e à vida. 59% estão muito satisfeito com a influência do órgão no lazer, já que tem a preocupação de estabelecer momentos com a família em datas comemorativas como dia das mães, pais e crianças e festa junina, unindo toda a família no órgão com palestras, brincadeiras, momentos saúde, alertas aos cuidados com as drogas.

Relevância social da vida no trabalho



Fonte: a autora (2013)

Quanto à relevância social da vida no trabalho, os aspectos como a imagem e contribuição que o órgão tem perante a sociedade, mais de 90% dos servidores encontram-se muito satisfeitos. Isso pode ser explicado pelo objetivo do órgão de executar atividades importantes para a sociedade. E na última questão relacionada à satisfação com a política de Gestão de Pessoas 75% estão satisfeitos com a forma que o órgão trata os colaboradores. Isso também pode ser explicado pelo fato da preocupação que tiveram em criar uma coordenação especialmente para a qualidade de vida dos servidores dentro e fora do ambiente de trabalho.

Walton (1973) se refere essa dimensão como à percepção do trabalhador sobre a organização que trabalha.

Podemos concluir, através das dimensões propostas para avaliar a QVT, que os servidores em geral encontram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de trabalho que o órgão proporciona, com o desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento, integração social, constitucionalismo, trabalho e a vida e relevância social do órgão. Nos dados gerais dos servidores predominaram os funcionários mais velhos e com o tempo maior de serviço, esse fator contribuiu para o número de insatisfeitos com o salário e muito satisfeitos com as demais dimensões, isso pode ser explicado porque quanto mais tempo de serviço, maiores habilidades e experiências e possibilidades de crescimento.

A Coordenação de Qualidade de Vida no Trabalho – COQVT foi criada para beneficiar principalmente os funcionários e consequentemente trazer benefícios ao órgão. Porém a Coordenação não se norteou por nenhum modelo referente às ações de QVT proposto pelos autores, eles criaram a COQVT com o auxílio principalmente de outros programas de QVT já existentes. Houve também a consulta em livros e artigos, porém foi elaborado da maneira que acharam viável e mais fácil,

preocupando-se principalmente com a saúde, esquecendo que saúde é uma das vertentes da QVT.

Outra percepção foi a respeito da satisfação do salário que ao fazer a tabulação estava claro que os servidores com formação no ensino fundamental estavam mais satisfeitos com as dimensões do que os das demais formações.

A terceira parte do questionário consiste na avaliação pessoal do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do órgão e valorização das ações que o programa oferece.

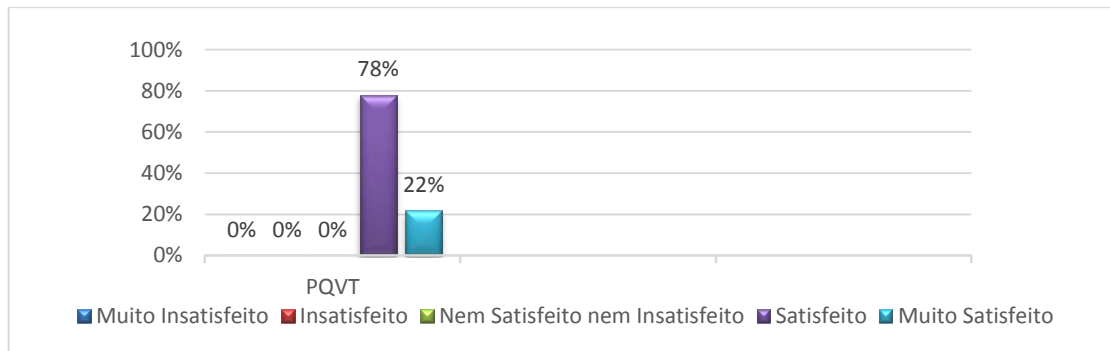
Notou-se que 96% dos servidores conhecem o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e os 4% restantes não conhecem mais já ouviram falar.

A respeito das ações do programa, verificou-se que 5% participam dos grupos especiais (antitabagismo, hipertensos e diabéticos); 2% participam das atividades físicas para os grupos especiais; 92% participam das palestras e 43% participam das atividades físicas.

As atividades físicas mais valorizadas no órgão são as aulas de alongamento, caminhada, futsal, ginástica localizada e principalmente hidroginástica e corrida. O fato de a hidroginástica ser uma das mais valorizadas ocorre pelo fato que a maioria das respostas foi respondida por mulheres e a corrida foi valorizada pelos homens como a mais relevante. A idade média de 41 a 50 anos, explica os resultados e preferências escolhidas.

O grande foco do programa no órgão é voltado à saúde, então através de palestras eles tiram dúvidas e alertam em caso de doenças epidemiológicas, sobre a importância da atividade física e alimentação, alertas com o uso de drogas, cuidados com os filhos e família. A pesquisa trouxe que 98% dos funcionários estão muito satisfeitos com os cuidados demonstrados pelo órgão. O grande índice de satisfeitos pode ser explicado por o órgão ter toda uma estrutura nos ambientes e profissionais especialistas em cada área.

Programa de Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: a autora (2013)

Percebe-se que a maioria dos funcionários está satisfeito com o Programa desenvolvido no órgão, mostrando que os funcionários percebem e valorizam o Programa de QVT. Esse número poderia aumentar, caso o órgão preocupasse também não só com a saúde física e mental, mais também com todas as dimensões pesquisadas, elaboradas e propostas por Walton (1973).

Para concluir os resultados, foram analisadas todas as respostas referente a questão aberta através da frequência com que eram ditas as palavras, as que mais se repetiram em ordem de frequência foram: saúde e segurança; prática de atividade física; condições favoráveis no ambiente de trabalho e bom relacionamento com colegas e chefes. Então se percebe que os funcionários tem o mínimo de noção do que é QVT, citando algumas das dimensões que Walton (1973) propõe, entretanto analisando individualmente cada resposta, observa-se que a maioria não entende ao certo que QVT trata de dimensões como a remuneração, crescimento na carreira, oportunidade, prática de atividade física, entre outras já citadas no artigo. Portanto o fato de darem ênfase nas dimensões citadas, deve-se ao fato deles só conhecerem o que o órgão oferece.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo apresentado objetivou analisar a percepção e a valorização dos funcionários do órgão, baseado no modelo de Walton (1973) em relação às ações que o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho proporcionava.

Percebe-se que os funcionários associam QVT a saúde e prática de atividades físicas. A primeira parte que o questionário avalia, baseado no modelo de Walton (1973), os respondentes entenderam como uma pesquisa que avalia a satisfação pessoal de cada um, e quando explicado que as dimensões citadas correspondem a um modelo que serve como base para a construção de um programa de QVT, a maioria se mostrou surpresa. Então concluímos que poucos entendem de fato o que é a qualidade de vida no trabalho e como seria um programa de QVT que tratasse de todas as dimensões.

No que diz respeito às dimensões que eles mais percebem, destacou-se à constitucionalidade, o trabalho e o espaço total da vida e relevância social no trabalho. As ações que os funcionários mais valorizam são respectivamente as palestras, corrida e hidroginástica.

Com isso, o problema de pesquisa foi respondido e o objetivo geral alcançado, já que os funcionários percebem e valorizam as ações realizadas pelo programa de QVT do órgão.

A pesquisa contribuiu para o conhecimento amplo do assunto para o setor público e principalmente para os funcionários e toda a gestão criadora do programa. Será utilizada no órgão para adaptação de novas ações e como fonte de consulta para quem tiver interesse. Através da pesquisa os coordenadores perceberam que os funcionários estariam mais satisfeitos com o programa caso ele abordasse os tópicos que constitui o questionário.

As limitações durante o processo de elaboração do artigo surgiram principalmente por parte da coordenação que restringiu que fosse aplicado o questionário em folhas e por responsabilidade dos profissionais e que fosse aplicado apenas para os que participavam das atividades físicas, então por meio de reuniões decidiram acatar a ideia de fazer uma distribuição aleatória do questionário pelos setores.

Como sugestão, seria interessante que procedessem com as pesquisas no setor público, já que são pouco pesquisados pelo tipo de cultura e com relação ao

órgão que fizesse uma pesquisa nas mudanças feitas depois da sugestão do presente artigo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Alda Rosana. **Pesquisa Quantitativa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

CAVASSANI, Amarildo Pereira. CAVASSANI, Edlene Barbieri. BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as organizações. 2006. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acessado em 30 de abril de 2013.

COLLIS, Jill e Roger Hussey. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador. Casa da qualidade, 1996.

FERNANDES, Eda Conte e GUTIERREZ, Luiz Homero. **Qualidade de vida no trabalho (QVT)**: uma experiência brasileira. 1988. Disponível em: http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=607. Acesso em 15 de abril de 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMONGI – FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao estratégico. 9 ed. São Paulo: Futura, 2004.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 8 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

SILVA, Marco A. D. da e MARCHI, Ricardo de. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no trabalho. 2009. Disponível em: http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CDgQFjAB&url=http%3A%2F%2Feduemojs.uem.br%2Ffojs%2Findex.php%2FRevEducFis%2Farticle%2Fdownload%2F5780%2F4882&ei=P_mTUYuPHo2m9gTY6IDwCg&usg=AFQjCNE83gNoRbliWwx0nGRnn9F7knS_Q&sig2=JEziAOxdjHon6eCeeVizXw&bvm=bv.46471029,d.eWU&cad=rja. Acesso em 3 de abril de 2013.

VALDISSER, Cássio Raimundo. **Qualidade de vida no trabalho**: como utilizá-la na superação dos problemas e dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. 2005. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/wp->

[content/uploads/2010/10/15%C2%AA-C%C3%81SSIO-RAIMUNDO-VALDISSER2.pdf](#). Acessado em 4 de maio de 2013.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho:** origem, evolução e perspectiva. 2001. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>. Acessado em 7 de abril de 2013.

VIEIRA, Sebastião Ivone. **Manual de saúde e segurança do trabalho:** qualidade de vida no trabalho. São Paulo: LTDA, 2005.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What Is it? Sloan Management Review. 1973.

ANEXO A

Questionário: Qualidade de Vida no Trabalho

O questionário a seguir, trata-se de uma pesquisa feita pela aluna **Lara Souza Bandeira Chaves** conduzida pelo UniCeub para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), do curso de Administração.

O objetivo é analisar a percepção e a valorização dos funcionários em relação às ações que o órgão propõe de Qualidade de Vida no Trabalho.

Lembrando que todas as informações serão mantidas em total **SIGILO** não sendo necessária a sua identificação.

Desde já, agradeço a sua **PARTICIPAÇÃO**.

Dados pessoais:

1. **Idade:** _____ anos

2. **Sexo:**

() Feminino () Masculino

3. **Estado civil:**

() Solteiro (a)

() Casado(a)

() União estável

() Divorciado(a)

() Separado(a)

() Viúvo(a)

4. **Nível de Escolaridade**

Ensino Fundamental: () incompleto () completo () cursando

Ensino Médio () incompleto () completo () cursando

Ensino Superior () incompleto () completo () cursando

Pós-graduação () incompleta () completa () cursando

5. **Tempo de serviço no órgão:**_____ anos.

Questionário:

As questões a seguir estão em uma escala de 1 a 5, sendo que 1 é para muito insatisfeito e 5 para muito satisfeito.

1ª Parte: Baseado no modelo proposto por Walton, assinale a numeração que melhor representa a sua satisfação dentre os itens avaliados nas questões de 1 a 19.

Compensação Justa e Adequada

1. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

2. O quanto você está satisfeito com seu salário, caso o compare com o de pessoas que ocupam o mesmo cargo que você em outros órgãos?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Condições de trabalho

3. O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

4. Em relação à quantidade (volume) de trabalho que você realiza por dia, como você se sente?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

5. O quanto você está satisfeito com o seu ambiente de trabalho (estrutura física, iluminação, ventilação, organização, equipamentos, materiais, etc)?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Uso e desenvolvimento de capacidades

6. O quanto você está satisfeito com a sua autonomia (oportunidade para tomar decisões) no seu trabalho?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

7. O quanto você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você desempenha?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

8. Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no serviço, como você se sente?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Oportunidade de crescimento e segurança

9. O quanto você está satisfeito com os treinamentos e cursos que o órgão oferece para você?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Integração social no órgão

10. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes em seu trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

11. O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Constitucionalismo

12. O quanto você está satisfeito com o órgão por respeitar os direitos do trabalhador?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

13. O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

14. Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

O trabalho e o espaço total da vida

15. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

16. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Relevância social da vida no trabalho

17. O quanto você está satisfeito com a imagem que este órgão possui perante a sociedade?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

18. O quanto você está satisfeito com a contribuição do órgão para a sociedade?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

19. O quanto você está satisfeito com a política de Gestão de Pessoas (a forma de o Órgão tratar os colaboradores)?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

2ª Parte: A segunda parte do questionário corresponde à avaliação pessoal a respeito do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e as ações que o programa oferece, podendo ser escolhidos quantos itens julgar necessário e uma questão aberta.

20. A respeito do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho?

() Tenho conhecimento

() Nunca ouviu falar

() Não conheço, mais já ouvir falar

21. De qual/quais ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho você participa ou participou?

() Grupos especiais (antitabagismo, hipertensos e diabéticos)

() Atividades físicas para os grupos especiais

() Palestras (condições de trabalho, segurança, integração social, responsabilidade ambiental e voltados ao perfil epidemiológico de afastamento)

() Atividades física

() Nenhuma das ações

22. Entre as atividades físicas realizada no órgão, qual/quais você valoriza?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Aula de alongamento | <input type="checkbox"/> Futsal |
| <input type="checkbox"/> Caminhada | <input type="checkbox"/> Musculação |
| <input type="checkbox"/> Corrida | <input type="checkbox"/> Ginástica localizada |
| <input type="checkbox"/> Hidroginástica | <input type="checkbox"/> Ginastica postural |
| <input type="checkbox"/> Futebol de campo | <input type="checkbox"/> Voleibol |
| <input type="checkbox"/> Aula de peteca | <input type="checkbox"/> Capoeira |
| | <input type="checkbox"/> Krav Magá |
| | <input type="checkbox"/> Forró |
| | <input type="checkbox"/> Nenhuma atividade |

23. Em relação aos cuidados e alertas com a saúde que o órgão oferece através de palestras, o quão satisfeito você está?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

24. Em relação ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, como se sente?

Muito Insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

25. O que é Qualidade de Vida no Trabalho para você?

Obrigada pela colaboração!